

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

**CENTRAL PARKING SYSTEM**  
(Compañía)

y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE  
ESTACIONAMIENTO INDEPENDIENTE**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**EX PARTE<sup>1</sup>**

**CASO NÚM: A-07-2931**

**SOBRE: SUSPENSIÓN**

**ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia se efectuó ex-parte en el Negociado<sup>2</sup> de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 8 de septiembre de 2008. Ese día, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Unión de Trabajadores de Estacionamiento Independiente en lo sucesivo, "**la Unión**": el Sr. Víctor Rodríguez, asesor laboral y portavoz; el Sr. Rafael Márquez, presidente; y el Sr. Rubén Álvarez Ortiz, querellante.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XII-Aplazamientos o Suspensiones, Incomparecencias, Tardanzas y Desistimientos y Solicitudes de Cierre sin Perjuicio: d) Incomparecencias – Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro: 2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo X, Inciso I de este Reglamento.

<sup>2</sup> Al momento de la audiencia, la Compañía no había comparecido ni se había excusado en forma alguna. El Asesor Legal de la Compañía al comunicarse posteriormente con ésta Árbitro señaló que no había sido notificado. No obstante, la Compañía fue notificada, por escrito, en dos (2) ocasiones y nunca compareció ni llamó para excusarse aún cuando se trataba de un despido.

## II. PROYECTO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido (suspensión de Rubén Álvarez) fue justificado o no. De no ser justificado que el Árbitro determine el remedio.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

...

### ARTÍCULO VIII

#### PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS Y ARBITRAJE

**Sección 1:** Durante la vigencia de este Convenio, la Unión y los empleados cubiertos por este Convenio se obligan a resolver todas las quejas, querellas, y / o controversias que surjan en relación a la interpretación, implementación y / o administración de este Convenio, a través del procedimiento establecido en este Artículo.

**Sección 2:** La Compañía vendrá obligada a recibir y a resolver todas las querellas y / o controversias que surjan, a través del procedimiento aquí establecido, siempre y cuando la Unión y / o los empleados cumplan con los términos establecidos para la radicación y tramitación de dichas querellas.

Se entenderá por querella cualesquiera: quejas, agravios, cualquier reclamación de cualquier naturaleza que tenga la Unión y / o empleados incluidos en la Unidad Contratante por alegada violación, controversia, o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo del presente Convenio o de cualquier estipulación entre las partes, o reclamación salarial.

**Sección 3:** Toda querella será tramitada de acuerdo a los siguientes pasos:

- A. **PRIMER PASO:** Cualquier empleado o grupo de empleados que tenga una querella o agravio en contra de la Compañía deberá, a través de su delegado o del Oficial de la Unión, presentar su queja o agravio por escrito al Gerente General de la Compañía o a su designado durante los

próximos CINCO (5) días laborables de la ocurrencia de los hechos que motivaron la queja.

**B. SEGUNDO PASO:** El Gerente General o su designado le enviará su contestación por escrito a la persona que le envió la querella durante los siguientes CINCO (5) días laborables de haber recibido la querella escrita. Si la contestación del Gerente General o su designado no resuelve la querella, la Unión radicará la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los siguientes DIEZ (10) días laborables de recibida la contestación a la querella.

...

**Sección 7:** Luego de radicada la querella en arbitraje, las partes podrán acordar reunirse para discutir la querella, si así ambas partes lo determinan conveniente. Si como resultado de dicha reunión, la querella queda resuelta, la misma será retirada del procedimiento de arbitraje.

**Sección 8:** La querella se considerará resuelta en contra de la parte que no cumpla con los términos acordados en este artículo.

...

#### IV. PRUEBA DOCUMENTAL DE LA UNIÓN

1. Exhíbit 1: Convenio Colectivo vigente desde el 16 de febrero de 2001 hasta el 3 de noviembre de 2008.<sup>3</sup>
2. Exhíbit 2: Amonestación escrita de 19 de enero de 2006, dirigida al Querellante de parte del Gerente de Proyectos de la Compañía.
3. Exhíbit 3: Carta de 30 de enero de 2007, dirigida al Asesor Laboral de la Unión de parte de la Gerente de Recursos Humanos.

---

<sup>3</sup> Véase *Estipulación (Acuerdo) de 29 de julio de 2008.*

4. Exhíbit 4: Carta de 28 de febrero de 2007, dirigida al Asesor Laboral de la Unión de parte de la Gerente de Recursos Humanos.

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Rubén Álvarez Ortiz, aquí querellante, se desempeñaba como empleado del Valet Parking del Hotel Old San Juan Sheraton.
2. El 19 de enero de 2006, al Querellante se le amonestó por escrito por haber violado la regla número 16 del Código de Conducta de la Compañía. Dicha regla trata sobre la utilización de malas palabras o lenguaje profano o impropio.
3. El 17 de enero de 2007, el Querellante fue suspendido, sujeto a investigación, por unos alegados incidentes en el hotel.
4. El 29 de enero de 2007, el Sr. Víctor Rodríguez, asesor laboral de la Unión, le manifestó mediante carta al Sr. Daniel Díaz, gerente general de la Compañía, que no estaba de acuerdo con la acción disciplinaria impuesta al Querellante. Dicha carta constituyó el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.
5. El 30 de enero de 2007, la Sra. Joanice Vázquez, gerente de Recursos Humanos, le notificó mediante carta al señor Rodríguez que el Querellante estaba suspendido bajo investigación desde el 17 de enero de 2007, debido a 2 incidentes surgidos en la localidad del Hotel Sheraton. Indicó además, que estaban evaluando la situación debido a que la alta gerencia del hotel les requirió que retiraran al Querellante del estacionamiento.

6. El 14 de febrero de 2007, la Unión radicó su Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje por la suspensión de empleo y sueldo del Querellante.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión del Querellante estuvo justificada o no. La Unión manifestó que la Compañía no le notificó sobre los incidentes en los que estuvo involucrado el Querellante. Que no le entregó copia de la acción disciplinaria tomada en contra del Querellante tal y como lo establece el Artículo XXXII, sobre Disposiciones Generales, Sección 9, *supra*. Que tampoco cumplió con los pasos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, *Burden of Proof in Grievance Arbitration*, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987).

En este caso, el peso de la prueba descansaba sobre la Compañía, que no compareció a la audiencia. Por lo que, concluimos que al no presentar prueba que

sustentase la veracidad de los hechos imputados al Querellante, no se justifica la acción disciplinaria.

## VII. LAUDO

La suspensión del Sr. Rubén Álvarez no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir durante el tiempo que estuvo suspendido.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de junio de 2009.

---

**LILLIAM M. AULET BERRIOS**

Árbitro

### CERTIFICACIÓN.

Archivada en autos hoy 25 de junio de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RAFAEL E MARQUEZ VIERA  
PRESIDENTE  
UNION TRABJS ESTACIONAMIENTO INDEP  
PMB 198 STE 101-220 PLZ WESTERN AUTO  
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SR VICTOR RODRIGUEZ FIGUEROA  
ASESOR LABORAL  
UNION TRABJS ESTACIONAMIENTO INDEP  
PMB 198 STE 101-220 PLAZA WESTERN AUTO

TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SR MANUEL CARMARGO  
GERENTE GENERAL  
CENTRAL PARKING SYSTEM  
PO BOX 191310  
SAN JUAN PR 00919-1310

---

**YESENIA MIRANDA COLON**  
Técnica de Sistemas de Oficina III